NursRxiv
DOI：10. 12209/issn2708-3845. 20230529001

ICU护士心理契约违背现状及影响因素分析

刘　思[1]，杜　慧[1]，邹秀梅[1]，孙仲文[1]，黄中英[2]
（1. 中山大学肿瘤防治中心 重症医学科，广东 广州；510060；
2. 中山大学肿瘤防治中心 护理部，广东 广州，510060）

摘要：目的　调查广州市ICU护士心理契约违背现状及影响因素。**方法**　采用便利抽样法，选择2022年4月—6月广东省广州市7家三级甲等医院的176名ICU护士为研究对象，采用一般调查问卷、心理契约违背量表，通过"问卷网"平台进行调查。**结果**　填写电子问卷176份，回收有效电子问卷167份。护士心理契约违背量表得分为(69. 13±11. 75)分，条目均分(3. 29±0. 56)分。多重线性回归分析结果显示，最高学历、科室医护合作关系、是否参加过单位组织的职业规划讲座或活动，是护士心理契约违背的影响因素(P<0. 01）。**结论**　ICU护士心理契约违背处于中等水平。护理管理者应实施有针对性的干预措施，调节护士情绪控制能力，培养其驾驭情绪的能力，增强工作嵌入水平，增强其对单位的责任感和忠诚度，营造良好的组织氛围，降低其心理契约违背。

关键词：ICU；心理契约违背；情绪；影响因素

Analysis on the current situation and influencing factors of psychological contract violation of ICU nurses

LIU Si[1]，DU Hui[1]，ZOU Xiumei[1]，SUN Zhongwen[1]，HUANG Zhongying[2]
（1. *Department of Critical Care Medicine*，*Sun Yat-sen University Cancer Center*，*Guangzhou*，*Guangdong*，510060；
2. *Department of Nursing*，*Sun Yat-sen University Cancer Center*，*Guangzhou*，*Guangdong*，510060）

ABSTRACT：Objective　To investigate the status quo and influencing factors of psychological contract violation among ICU nurses in Guangzhou. **Methods**　A total of 176 ICU nurses from 7 Grade III，Class A hospitals in Guangzhou were selected by convenience sampling，and an online survey was conducted by using self-made general information questionnaire and Psychological Contract Violation Scale. **Results**　A total of 176 e-questionnaires were completed and 167 valid e-questionnaires were recovered. The score of Psychological Contract Violation Scale for nurses was（69. 13±11. 75），and the item average score was（3. 29±0. 56）. The results of multiple Regression analysis showed that the highest education level，the relationship between doctors and nurses，and whether or not they had participated in the career planning lectures or activities organized by the unit were the influential factors of psychological contract violation（P<0. 01）. **Conclusion**　The psychological contract violation of ICU nurses is at middle level. Nursing managers should carry out targeted intervention measures to regulate nurses and train their ability to control their emotions，enhance the level of job embeddedness，enhance their sense of responsibility and loyalty to the unit，create a good organizational climate and reduce their psychological contract violations.

KEY WORDS：intensive care unit；psychological contract violation；emotion；influencing factors

随着科学技术的进步和医疗卫生服务改革的不断深入，现代化医院发展对护理人才的数量、质

通信作者：黄中英，E-mail：huangzhy@sysucc. org. cn

量和结构都提出了更高的要求，护理学科亟待全方位提升以适应新时代的社会需求[1]。护理是情绪劳动密集和工作疲惫较高的行业，ICU护士由于工作节奏快、强度高、服务患者群体特殊，医院对其业务技术与临床应变能力要求更高，其心理健康水平尤为重要。心理契约违背是指组织未能充分履行心理契约的认知基础上，个体形成的一种主观情绪体验，感知组织背信弃义或自己受到不公平对待，感受到自己被欺骗或在感情上受到伤害，主要是无力兑现、有意违约或理解歧义引发，导致在执业环境中无法保持有效的健康关系[2-3]。研究表明，护士的心理契约的变化会影响到其工作态度与工作行为，护士感知心理契约违背程度越高，体验消极心理情绪越高，组织公平感越低，越易产生工作疏离感[4]。目前我国学者对护士心理契约违背的研究正逐步开展，但对ICU护士心理契约违背现状的相关报道较少。鉴于此，本研究旨在对ICU护士心理契约违背现状进行调查，并分析其影响因素，为护理管理者准确掌握ICU护士心理契约违背现状、制定针对性心理健康管理策略提供参考依据。

1 资料与方法

1.1 一般资料

采用便利抽样法，选择2022年4月—6月广东省广州市7家三级甲等医院的ICU护士进行线上问卷调查。纳入标准：ICU在岗护士（工作年限≥1年）；具有护士执业资格证；自愿参与本研究并签署知情同意书。排除标准：进修护士以及实习护生。本研究符合《赫尔辛基宣言》要求。

1.2 方法

1.2.1 研究工具：①一般资料问卷：由研究者设计，包括性别、婚姻状况、最高学历、职称、工作年限、能否积极应对工作压力、科室医护合作关系、是否参加过单位组织的职业规划讲座或活动、是否参加过单位组织的定期专科技能培训、单位岗位竞争难度如何、当前发展是否与职业规划相违背等。②心理契约违背量表：采用方航[5]编制的心理契约违背量表，包括3个维度，分别为交易违背（5个条目）、关系违背（ 9个条目）、发展违背（ 7个条目），共21个条目。采用Likert 5级评分法，总分为21～105分。从“非常不同意”至“非常同意”依次计1～5分，得分越高说明个体心理契约违背感知越低。该量表3个维度Cronbach’s α 系数分别为0.867、0.843和0.886，量表总Cronbach’s α 系数为0.890 。

1.2.2 资料收集方法：取得医院主管部门同意后，通过“问卷网”向符合标准的护士发放网络版问卷。问卷使用统一的指导语，由研究对象自愿独立填写。被调查对象利用业余时间完成问卷，填写完毕后立即提交。正式发放问卷前，研究者邀请60名ICU护士进行预测试，对问卷的设计进行反馈。发放问卷中，研究者通过客户端对应答情况进行监测。收回问卷后，研究者通过官方网站后台回收调查结果，按照问卷完成的先后顺序自动形成编号，对问卷填写内容进行双人核对与剔除，删除答案逻辑混乱或规律性填写的无效问卷。按照条目的5～10倍计算，样本量为105～210名，按照总体样本量的10.00%计算失访量，样本量为116～231名。共填写电子问卷176份，剔除无效问卷9份，回收有效电子问卷167份，有效回收率为94.89%。

1.3 统计学方法

采用SPSS 25.0软件。正态分布的计量资料采用均数±标准差（$\bar{x} \pm s$）表示，组间比较采用t检验或方差分析；计数资料用频数和百分比（%）表示，组间比较采用χ^2检验。采用多重线性回归分析ICU护士心理契约违背的影响因素。检验水准α=0.05，P<0.05为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 ICU护士心理契约违背得分情况

167名ICU护士心理契约违背总分为（69.13±11.75）分，各维度得分情况见表1。

表1 ICU护士心理契约违背得分（n=167）

项目	条目数	分值范围	总分/分	条目均分/分
心理契约违背得分	21	21—105	69.13±11.75	3.29±0.56
交易违背	5	5—25	17.36±3.24	3.47±0.65
关系违背	9	9—45	27.89±5.01	3.10±0.56
发展违背	7	7—35	23.87±5.19	3.41±0.74

2.2 不同特征ICU护士心理契约违背得分比较

不同性别、最高学历、婚姻状况、能否积极应对工作压力、科室医护合作关系、是否参加过单位组织的职业规划讲座或活动得分比较，差异有统计学意义（P<0.05），见表2。

2.3 ICU护士心理契约违背影响因素分析

将ICU护士心理契约违背的总分作为因变量，将ICU护士一般资料中单因素分析有统计学

表2　不同特征ICU护士心理契约违背得分比较（n=167）

项目		人数	得分/分	F/t	P
性别	男	50	72.88±12.28	2.748	0.007
	女	117	67.53±11.19		
婚姻状态	已婚	65	66.54±10.09	5.320	0.022
	未婚	102	70.78±12.46		
最高学历	中专及以下	2	49.00±00.00	4.667	0.004
	大专	12	61.00±7.25		
	本科	144	69.85±11.81		
	硕士	9	73.00±8.51		
工作年限/年	＜5	83	69.61±12.18	2.520	0.064
	5～＜10	10	79.10±16.52		
	10～＜15	48	68.02±10.46		
	15～＜20	19	64.05±8.36		
	≥20	7	70.57±7.30		
职称	护士	45	69.40±11.91	0.956	0.415
	护师	89	69.56±12.53		
	主管护师	27	66.19±9.41		
	副主任护士及以上	6	74.00±5.44		
能否积极应对工作压力	能	155	69.72±11.42	2.341	0.020
	否	12	61.58±13.77		
科室医护合作关系	非常融洽	36	71.78±12.94	9.496	0.001
	融洽	119	69.18±11.46		
	不融洽	12	60.75±6.47		
是否参加过单位组织的职业规划讲座或活动	是	85	71.45±12.36	2.639	0.009
	否	82	66.73±10.62		
是否参加过单位组织的定期专科技能培训	是	83	70.12±12.85	1.080	0.282
	否	84	68.15±10.53		
单位岗位竞争难度如何	非常难	36	65.22±12.84	2.064	0.107
	难	105	70.31±10.98		
	一般	24	70.42±12.75		
	不难	2	62.00±00.00		
当前发展是否与职业规划想违背	是	81	67.70±11.90	-1.531	0.128
	否	86	70.48±11.51		

意义的条目作为自变量，进行多重线性回归分析。自变量赋值：性别（男=1；女=2），最高学历（中专及以下=1；大专=2；本科=3；硕士=4），婚姻状况（已婚=1；未婚=2），能否积极应对工作压力（是=1；否=2），科室医护合作关系（非常融洽=1；融洽=2；不融洽=3；），是否参加过单位组织的职业规划讲座或活动（是=1；否=2）。结果显示，ICU护士的最高学历、科室医护合作关系、是否参加过单位组织的职业规划讲座或活动是ICU护士心理契约违背的影响因素（P＜0.01），见表3。

表3　ICU护士心理契约违背影响因素的多重线性回归分析结果（n=167）

项目	回归系数	标准误	标准回归系数	t	P
常量	72.39	9.396	-	7.704	＜0.001
性别	-3.658	1.871	-0.143	-1.955	0.052
最高学历	6.507	2.069	0.230	3.145	0.002
婚姻状况	2.469	1.790	0.103	1.379	0.170
能否积极应对工作压力	-6.384	3.241	-0.141	-1.969	0.051
科室医护合作关系	-4.344	1.673	-0.192	-2.596	0.010
是否参加过单位组织的职业规划讲座或活动	-3.591	1.746	-0.153	-2.056	0.041

注：F=6.740，P＜0.001，R^2=0.202，调整 R^2=0.172。

3 讨论

3.1 ICU护士心理契约违背现状

本研究结果显示,ICU护士心理契约违背现状处于中等水平。表1结果显示,ICU护士的心理契约违背总分为(69.13±11.75)分,条目均分为(3.29±0.56)分,处于中等水平,此结果高于王东华等[6]研究成果,分析其主要原因在于医院等级的差异性。本研究中ICU护士皆来自大型三甲医院,其现代化医疗技术水平更高,ICU患者得到高级生命支持更多样,治愈率与出院后生活质量更优,ICU护士职业自豪感更强。再加上三甲医院护理管理制度、职称晋升制度、继续教育制度、员工后勤保障与心理关怀等更加完善,ICU护士感知组织支持更为充足,故感知心理契约违背更低。

本研究中心理契约违背量表3个维度得分从低至高依次为关系违背、发展违背、交易违背。关系违背维度得分最低,分析原因为:ICU科室专业性强,新方案、新设备、新技术不断涌现,ICU护士不仅需要完成高负荷的护理工作,更需要不断了解最新重症护理进展,职业压力颇大,ICU护士难以感知医院所提供的工作支持。加之本研究中91.62%(153/167)的ICU护士都为本科及以上学历,个人主观意识强烈,且维权意识强,更注重自身价值的体现与医院所承诺条件的兑现。当其感觉医院未履行承诺,易引发消极情绪,从而导致偏离性行为和怠工行为,严重可造成ICU护理质量的下降,感知心理契约违背水平高[7]。

交易违背是指医院为护士提供经济和物质利益,护士为医院承担基本的工作要求,二者之间有限的和有形的互换关系遭到破坏。交易违背维度得分最高,说明ICU护士对医院绩效管理及薪酬激励满意度较高。科学的薪酬绩效体系增加了医院与ICU护士之间的信任,形成了互惠的交换模式,促进了心理链接的发展,减少ICU护士对心理契约违背的感受[8]。这提示护理管理者应:①重视ICU护士心理契约构建,预防心理契约违背。在入职前,医院应以诚信为基础积极表达并传递单位真实的情况,避免造成不真实的期待,埋下心理契约违背的隐患。工作中,管理者应改变命令型、强制型的管理模式,建立公平、公开、科学、民主的考评机制,健全护理岗位绩效管理及薪酬激励制度,从根本上影响ICU护士组织公平感,避免其偏离积极的轨道而造成离职倾向[9-10]。②密切关注ICU护士心理契约违背表现,及时遏制ICU护士心理契约违背的发生。在ICU护士表现出疏离状态时,及时沟通与协调,加强对其激励、信任和关心,重视ICU护士的尊重、自我实现等高层次精神需求。在平等的引导和交流中,将外部控制转化为自我控制,使其自发地形成对医院的忠诚感和责任感,进而使个人价值的实现与医院的事业发展归于一途,降低ICU护士心理契约违背水平[11]。

3.2 ICU护士心理契约违背的影响因素

3.2.1 最高学历:最高学历越高的ICU护士感知心理契约违背越低。本科及以上学历的ICU护士受教育年限长,所接受的护理综合教育更为全面,对于信息技术创新的护理模式接纳性高,使先进护理理念与真实临床工作相融合,适应性强,心理契约违背感低。本研究中硕士学历的ICU护士多为工作5~10年的科室骨干力量,拥有明确的职业目标与极高的工作认可度。对自身所从事的工作越认同,其工作满意度越高,职业价值观越积极,感知心理契约违背感越低。这也提示护理管理者应采用素质管理理念,正确引导护士职业规划,促使其个人能力的稳步提升。本研究中专科学历ICU护士多为高年资护士,专科知识和专科技能扎实,健康教育能力强,与患者的沟通效果好,也深得患者及家属的信任和配合,但对于传统护理模式的依赖性依旧偏强,难以把握现代化护理教育的互联网浪潮。加之,随着我国本科教育的不断普及与护理人力资源的不断优化,高学历护理人员不断涌入临床,行业压力愈发增强,低学历ICU护士心理契约违背水平越高[12]。护理管理者应该充分发挥并融合二者长处,线下组建高低学历相结合的护理工作研讨组与护理心理小组、开展经验交流会,线上搭建ICU护士交流网络平台与心理疏导讲座,运用线上、下的双重辅导,促使ICU护士岗位胜任力提高,缓解ICU护士心理契约违背现状。学校是护理教育资源的直接来源,与临床护理教育是紧密结合相辅相成的,继续教育则是ICU护士提升自身水平的重要途径[13]。护理管理者应促进并建立学校与临床护士相互学习交流的平台,鼓励低学历ICU护士到学校学习新方法与新理论[14]。不断更新管理理念以及管理方法,营造激励性工作氛围,加强科室护理教育硬件设施建设,把握学校的信息资源,为科室护理继续教育的发展奠定夯实的基础。

3.2.2 医护合作关系：融洽的医护合作关系，有效缓和ICU护士心理契约违背现状。临床医学与护理学是两个既相互独立又相互联系的学科，医学的专业化发展带动了护理临床的发展，优质的专业化医疗环境为临床护理专业化创造了有利条件[1]。医护合作关系是在对患者进行医疗和护理过程中建立起来的特定同事关系，其既是一种工作关系，也是一种同志式的合作关系[15]。ICU作为高级生命支持场所，患者病情发展迅速，因此患者的信息的及时传达、患者潜在危险因素的发掘、患者突发情况的危机介入等，都体现出ICU护理工作的重要性和独特性，也因此得到科室与医院更多的认可与尊重，使得ICU护士收获极大的职业自豪感，感知心理契约违背越低。国内学者任春艳等[16]研究发现，融洽的医护合作关系有效促进护士工作投入，降低患者的病死率及ICU转出患者不良预后发生率等。高水平的工作投入使ICU护士面对复杂的工作环境时，保持与组织的健康关系，并采取更积极的应对方式，这种积极的应对通常反映在患者感知到的护理质量上，患者感知护理质量越高，科室所获赞誉与知名度越高，集体凝聚力和向心力越强，感知心理契约违背越低。然而在现实临床工作中，依旧存在有少数医生在具体的诊疗活动中表现出的合作行为与意愿不如护士积极，未能达到护士内心所期望的合作程度，导致护士的医护合作体验感和满意度低，这势必影响医护合作关系，甚至导致科室内冲突与矛盾[17]。医护双方都应合理的认知来评价、控制、调节自身情绪反应，有效地缓和工作氛围，及时化解矛盾与冲突，努力创建和谐融洽的医护合作关系。管理者应创造更多的交流平台与空间，提高医护沟通技巧，加强医护信息交流，提高护士的参与度，增强集体荣誉感。管理者自身更应充分认识到ICU护士角色在患者快速康复中的重要性，要让ICU护士感受到单位对他们的信任与支持，促使医护关系从“主导—从属型”向“并列—互补型”关系的转变。适时给予一定的激励因素，充分发挥护士工作自主权，促进自我价值的实现，减少心理契约违背的形成。

3.2.3 职业规划讲座或活动：参与职业规划讲座或活动，有效降低ICU护士感知心理契约违背水平。有研究指出，科学的职业生涯规划是降低护士心理契约违背水平的影响因素，不仅包括学生时期的课程，也包括工作后参加的继续教育课程和讲座[18]。这一结论与本研究结论相似。本研究中青年ICU护士占比大，工作年限未满5年的ICU护士占比49.70%（83/167）。近年来随着我国护理事业的不断发展，护理人才的培养尤为重要，各高校纷纷开设《护士职业生涯规划与就业指导》课程与系列活动，以帮助护生更好的理解自己所学和实际工作之间的关系，降低主观职业障碍，为护士自身职业生涯规划打下良好的基础。ICU护士进入临床岗位后，工作单位为其提供更前沿的职业规划理念，帮助ICU护士结合医院实际情况与要求，并根据自身的优势和特点对自己的职业发展进行规划，有力的提升ICU护士职业素质、职业能力和职业竞争力，极大的增强了ICU护士的组织认同感和归属感，故参加过职业生涯讲座或活动的ICU护士感知心理契约违背水平越低[19]。这提示ICU护士在工作中应做好个人职业规划，注重平时工作经验的积累，与时俱进，获得职业成功，展现自我价值。护士职业生涯是一个动态的过程，从普通护士到高级护士，再到护理专家。每个阶段，都有可能遇到职业发展中的各种疑惑和瓶颈。因此，开展职业生涯教育课程或讲座是必要的；这也要提示管理者运用科学的领导理念和管理方法，构建定期高质量的职业生涯规划培训体系，提供一对一员工援助计划服务与心理契约管理，倡导组织形式的多元化，进而提高ICU护士的职业成就感和工作满意度，与对医院发展前景的乐观程度。以人本管理理念为基础，明确ICU护士职业发展路径，拓宽职业发展空间，改善心理契约违背水平[14]。

综上所述，本研究发现ICU护士心理契约违背处于中等水平，最高学历、医护合作关系、职业规划讲座或活动，是心理契约违背的影响因素。因此，护理管理者应重视ICU护士心理契约构建，密切关注ICU护士心理契约违背表现，及时干预工作疏离状态，增强工作归属感。本研究仅纳入一个城市部分医院的ICU护士，调查范围受到了局限，今后拟扩大样本量与调查范围、针对不同科室护士进一步研究。

利益冲突声明：作者声明本文无利益冲突。

参考文献

[1] 李红. 健康中国背景下对我国护理学科发展的思考[J]. 中国护理管理, 2021, 21(9): 1288-1292.
LI H. Reflections on the development of nursing dis-

cipline in the background of Healthy China[J]. Chin Nurs Manag, 2021, 21(9): 1288-1292. (in Chinese)

[2] ROBINSON S L, MORRISON E W. Psychological contracts and OCB: the effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior[J]. J Organiz Behav, 1995, 16(3): 289-298.

[3] JAFRI M H. Influence of psychological contract breach on organizational citizenship behaviour and trust[J]. Psychol Stud, 2012, 57(1): 29-36.

[4] 朱燕, 姚宇游. 护士心理契约违背与工作嵌入的相关性研究[J]. 护理学杂志, 2018, 33(7): 75-77.
ZHU Y, YAO Y Y. Relationship between psychological contract violation and job embeddedness among nurses[J]. J Nurs Sci, 2018, 33(7): 75-77. (in Chinese)

[5] 方航. 心理契约违背、组织公平感与离职倾向的相关研究[D]. 重庆: 西南大学, 2012.
FANG H. Relationship between psychological contract violation, organizational justice and turnover intention [D]. Chongqing: Southwest University 2012. (in Chinese)

[6] 王冬华, 左波, 陈芳, 等. 护士心理契约违背现状及影响因素分析[J]. 护理学杂志, 2019, 34(5): 72-74.
WANG D H, ZUO B, CHEN F, et al. current situation and influencing factors of psychological contract violation of nurses[J]. J Nurs Sci, 2019, 34(5): 72-74. (in Chinese)

[7] 王晋芳, 赵俊强, 刘欣娟, 等. 心理契约理论在护理领域应用的研究进展[J]. 中国护理管理, 2016, 16(7): 1005-1008.
WANG J F, ZHAO J Q, LIU X J, et al. Research progress and prospect of psychological contract theory in nursing field[J]. Chin Nurs Manag, 2016, 16(7): 1005-1008. (in Chinese)

[8] 王娟, 张喆, 范文娜. 高绩效工作系统、心理契约违背与反生产行为之间的关系研究: 一个被调节的中介模型[J]. 管理工程学报, 2018, 32(2): 8-16.
WANG J, ZHANG Z, FAN W N. The research on the relationship among high performance work system, psychological contract violation and counterproductive work behavior: a moderated mediation model [J]. J Ind Eng Eng Manag, 2018, 32(2): 8-16. (in Chinese)

[9] 刘婷, 潘玫杏, 沈一桥, 等. 心理契约视角下护理人力资源管理研究进展[J]. 护理研究, 2015, 29(35): 4368-4370.
LIU T, PAN M X, SHEN Y Q, et al. Research progress of nursing human resource management from the perspective of psychological contract[J]. Chin Nurs Res, 2015, 29(35): 4368-4370. (in Chinese)

[10] JIANG H Y, CHEN Y, SUN P Z, et al. The relationship between authoritarian leadership and employees' deviant workplace behaviors: the mediating effects of psychological contract violation and organizational cynicism[J]. Front Psychol, 2017, 8: 732.

[11] GUPTA V, AGARWAL U A, KHATRI N. The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement[J]. J Adv Nurs, 2016, 72(11): 2806-2817.

[12] 刘丽, 刘燕芳, 王月芹. ICU护士职业压力水平及健康商数的相关性分析[J]. 中华现代护理杂志, 2019, 25(21): 2723-2726.
LIU L, LIU Y F, WANG Y Q. Correlation between occupational stress level and health quotient in intensive care unit nurses[J]. Chin J Mod Nurs, 2019, 25(21): 2723-2726. (in Chinese)

[13] 王君, 范玲. 远程护理继续教育和区域协同医疗信息共享的发展现状及相关研究进展[J]. 护理研究, 2015, 29(26): 3201-3207.
WANG J, FAN L. Developing status quo and related research progress on remote nursing continuing education and regional collaborative medical information sharing[J]. Chin Nurs Res, 2015, 29(26): 3201-3207. (in Chinese)

[14] 杨亭亭. 基于心理契约的低年资护士离职倾向的相关研究[D]. 蚌埠: 蚌埠医学院, 2016.
YANG T T. Research on low seniority nurses turnover intention based on psychological contract[D]. Bengbu: Bengbu Medical College, 2016. (in Chinese)

[15] 王明雪, 孙运波, 方巍, 等. ICU医护合作与护士职业获益感的相关性研究[J]. 护理学杂志, 2017, 32(16): 52-55.
WANG M X, SUN Y B, FANG W, et al. Relationship between physician-nurse collaboration in ICU and nurses' perceived professional benefits [J]. J Nurs Sci, 2017, 32(16): 52-55. (in Chinese)

[16] 任春艳, 马晓雯, 谢红, 等. 医护合作关系对护士工作投入影响的研究[J]. 中国护理管理, 2016, 16(6): 754-758.
REN C Y, MA X W, XIE H, et al. The influence of doctor-nurse cooperation on nurses' working in-

volvement[J]. Chin Nurs Manag, 2016, 16(6): 754-758. (in Chinese)

[17] CHUA W L, LEGIDO-QUIGLEY H, JONES D, et al. A call for better doctor-nurse collaboration: a qualitative study of the experiences of junior doctors and nurses in escalating care for deteriorating ward patients[J]. Aust Crit Care, 2020, 33(1): 54-61.

[18] LIU J, YANG J, YANG Y, et al. The relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses[J]. Int J Nurs Sci, 2015, 2(4): 389-393.

[19] 孙苏颖，杨柳. 组织承诺在护士间横向暴力与心理契约违背感间的中介效应[J]. 中华现代护理杂志，2020，26(30)：4256-4260.
SUN S Y, YANG L. Mediating effects of organizational commitment between horizontal violence and psychological contract violation among nurses[J]. Chin J Mod Nurs, 2020, 26(30): 4256-4260. (in Chinese)